

---

**Sara Lindström, Miira Heiniö & Heli Ansio**

## **Suomessa tarvitaan vahvempia rakenteita yli 55-vuotiaiden yrittäjien osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseksi**

---

Yli 55-vuotiaat yrittäjät ovat kasvava ryhmä työelämässä. Tässä puheenvuorossa kuvaamme yhden esimerkin kautta, miten heidän osaamistaan ja hyvinvointiaan voidaan tukea ja kehittää vertaisuuden sekä osallistujien aktiivista toimijuutta korostavan ohjauksen (Vehviläinen 2020) keinoin. Puheenvuoro perustuu vuosina 2019–2021 järjestämäämme yli 55-vuotiaiden yrittäjien valmennus- ja vertaisryhmätoimintaan Työterveyslaitoksella. Toiminnan punaisena lankana on ollut ikään liittyvien voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen.

Ikääntymiseen liittyvillä käsityksillä ja kokemuksilla on yrittäjyydessä merkitystä. Sekä kielteiset käsitykset ikääntymisestä että kokemukset ikäsyrrjinnästä hanka-loittavat ihmisten samaistumista yrittäjyyden nuoruutta ihannoiviin normeihin (Tomlinson & Colgan 2014). Myönteinen käsitys omasta iästä puolestaan tukee yritystoiminnan käynnistämistä vanhemmalla iällä (Kautonen ym. 2015).

Työurien pidentäminen niiden loppupäästä on useiden työelämän kehittämishankkeiden tavoitteena. Lukuisia elinikäisen oppimisen ja aktiivisen ikääntymisen poliittisia ohjelmia on toteutettu Euroopassa, jossa väestö ikääntyy nopeasti (Walker 2008; Phillipson 2019). Ikääntyvän ja eläköityvän väestön kasvun takia vanhempia ikäryhmiä on jo vuosia kannustettu pysymään työelämässä (OECD 2012; Tomlinson & Colgan 2014). Usein mahdollisuudet saada palkkatyötä kuitenkin heikkenevät ikääntymisen myötä. Yrittäjyyteen kannustaminen voidaankin nähdä myös keinona työllistää ihmisiä entistä joustavammin. Ihmisten itsensä kannalta tämä keino on palkkatyötä epävarmempi (Phillipson 2019).

Vanhempien ikäluokkien yrittäjyys onkin lisääntynyt. EU-maissa 50–64-vuotiaiden yrittäjien määrä lisääntyi 35 prosenttia vuodesta 2002 vuoteen 2018 (OECD/EU 2019). Suomessa on yli 100 000 55–74-vuotiasta yrittäjää. Heidän osuutensa on 35 prosenttia kaikista yrittäjistä, ja heistä valtaosa työllistää vain itsensä. (Pärnänen & Sutela 2018.)

Monissa Euroopan maissa yrittäjyyden edistäminen näkyy pyrkimyksenä kehittää yrittäjyystaitoja eri koulutustasoilla, työpaikoilla sekä yrittäjinä jo toimivien keskuudessa (Garavan & O’Cinneide 1994; Baggen ym. 2016; Lans ym. 2017). Suurin osa yrittäjyystaitojen kehittämishankkeista ja tutkimuksesta kohdistuu korkeakoulu-maailmaan, jossa opiskelijoissa herätellään ja vahvistetaan yrittäjyystaitoja (Kamovich & Foss 2017). Yrittäjyystaidoilla tarkoitetaan yrityksen perustamisessa ja yritystoiminnan pyörittämisessä tarvittavia taitoja: liiketoimintamahdollisuuksien havaitsemista, myynti- ja markkinointitaitoja, palvelujen ja tuotteiden suunnittelu-taitoa, organisointikykyä, verotustietoutta, digitaitoja, uudistumiskykyä sekä itsen ja muiden johtamistaitoja (Lans ym. 2017; OECD/EU 2019). Ammattiosaaminen eli tietyn tuotteen tai palvelun tuottamiseen liittyvä erikoisosaaminen on usein perusta, jonka yrittäjät hallitsevat ja jolle he rakentavat yrityksensä, kun taas yrittäjyyteen liittyvät taidot kaipaavat ylläpitoa ja vahvistusta. Yrittäjyystaitojen kehittämistä eivät tarvitse ainoastaan yrittäjyyden alkutaipaleella olevat, vaan tarve ulottuu kaikkiin yritystoimintaa harjoittaviin (Lans ym. 2017).

Yhä suurempi osa yrittäjyystaitojen kehittämistyöstä kohdistuuikin jo yrittäjinä toimiviin, etenkin Euroopan sosiaali- ja rakennerahastojen rahoittamissa hankkeissa (Jones 2022). Suomessa on viime vuosina pyritty edistämään ikääntyvien yrittäjien työurien pituutta ja tuottavuutta yrittäjyystaitoihin pureutuvien kehittämisprojek-tien avulla (esim. DIKO 2022; EntreFox 2022).

Yrittäjiin kohdistettujen kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia on arvioitu vain vähän, eivätkä arviot tuo riittävästi esiin toimenpiteiden raameja, kuten tavoitteita, ohjausmenetelmiä ja sisältöjä, jotka ovat edellytyksiä vaikutusten ymmärtämiselle (Baggen ym. 2016). Kehittämistoimien tulokset ovat vaihtelevia, ja tulosten vertailua vaikeuttavat toimenpiteiden moninaisuus sekä niiden kontekstuaaliset erot. Ohjelmat, valmennukset ja koulutukset ovat omia, tietyssä ajassa ja tietyssä ympäristössä toteutettuja kokonaisuuksiaan (Rideout & Gray 2013; Patzelt ym. 2014). Yrittäjien työtä kehittävien ohjelmien tutkimuksessa on kuitenkin havaittu myönteisiä vai-

kutuksia. Näitä ovat esimerkiksi entistä parempien toimintatapojen oppiminen (Ismail 2018), kohentunut itsevarmuus (Patel 2014) ja innokkuus perustaa uusia yrityksiä ja luoda sitä kautta työpaikkoja (Rideout & Gray 2013). Ikänäkökulmasta kehittämishojelmien vaikutuksia yrittäjien osaamiseen tai hyvinvointiin ei tietääksemme ole tarkasteltu.

Yrittäjyyttä oppii tehokkaimmin yhdistämällä yksilöllisiä ja sosiaalisia oppimistapoja. Erityisen hyväksi tavaksi on havaittu tekemällä oppiminen, jossa pääpaino on omaan työhön kytkeytyvissä oivalluksissa. Keskustelu ja sen myötä vertaisilta oppiminen on niin ikään todettu tehokkaaksi oppimisen keinoksi. (Wang & Chugh 2014.) Myös kriittiset tilanteet, kuten taloudelliset vaikeudet tai uusien tuotteiden kehittäminen, toimivat yrittäjille merkittävinä oppimisen kannustimina (Cope 2005). On tärkeää kytkeä yrittäjien oppiminen ja erityisesti uusien toimintatapojen kehittämiseen tähtäävä työ ympäröivän yhteiskunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin (Garavan & O’Cinneide 1994; Williamson ym. 2021).

## **Yrittäjien vertais- ja valmennusryhmätoiminta väliaikaisena hyvinvointia ja osaamista tukevana rakenteena**

Järjestimme kolme valmennus- ja vertaisryhmää Uudellamaalla toimiville, 55 vuotta täyttäneille yrittäjille vuosina 2019–2021. Toiminnalle oli kaksi päätavoitetta:

1. Osallistujat tunnistavat osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät vahvuutensa ja kehittämiskohteensa.
2. Osallistujat tekevät yrittäjyystaitojaan ja hyvinvointiaan vahvistavia suunnitelmia ja tekoja.

Nimeksi valittiin valmennus- ja vertaisryhmä, koska tausta-ajatuksena oli, että ryhmä tarjoaisi osallistujilleen sekä valmennussisältöjä että vertaisuuden kokemuksia. Ryhmätapaamisissa käsiteltiin muun muassa hyvinvointia, ikääntymistä, yrittäjyystaitoja, kuten markkinointia, digitalisaatiota ja erityisesti sosiaalisen median hyödyntämistä, sekä yrittäjien omia ajankohtaisia kysymyksiä. Tapaamisten välillä osallistujat tekivät kevyitä välitehtäviä. Kaikkien ryhmien käytössä oli myös verkkoalusta, jota käytettiin tehtävien palautukseen ja niistä keskusteluun sekä muuhun osallistujien väliseen keskusteluun.

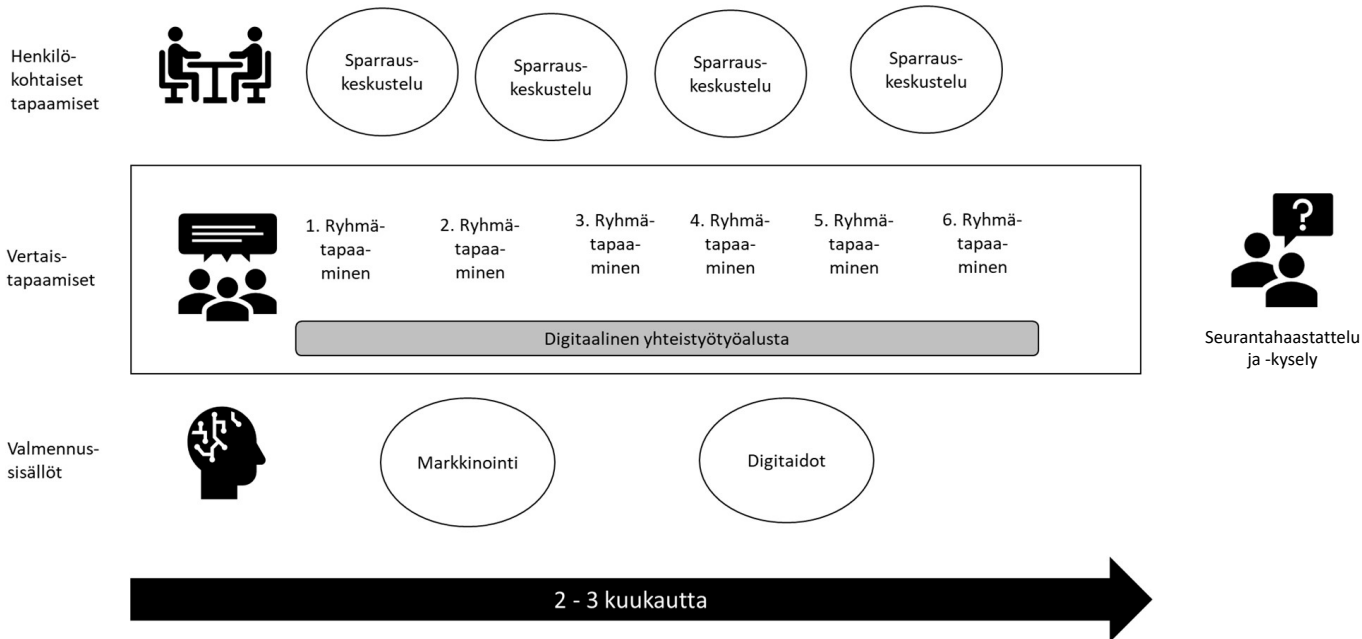
Me kirjoittajat toimimme ryhmänohjaajina. Lisäksi joissakin sisällöissä käytettiin vierailevia kouluttajia, ja vuosien 2020–2021 ryhmien osallistujille tarjottiin mahdollisuus henkilökohtaiseen konsultointitukeen digitaalisiin toimintaympäristöihin liittyvissä kysymyksissä.

Säännöllinen yhteen kokoontuminen oli kantava toimintatapamme. Jokainen ryhmä kokoontui tapaamisiin 5–6 kertaa 2–3 kuukauden aikana. Vuoden 2019 ryhmä järjestettiin lähitapaamisina. Vuoden 2020 ryhmässä lähtökohtana olivat lähitapaamiset, mutta ryhmäläisille tarjottiin mahdollisuus osallistua myös verkkovälitteisesti kokoussovelluksella. Vuoden 2021 ryhmä tapasi pelkästään verkkovälitteisesti.

Ryhmätapaamisten välissä järjestettiin henkilökohtaisia sparraustapaamisia, joissa jokainen sai keskustella ohjaajan kanssa kahden kesken itselleen ajankohtaisista aiheista. Suurin osa ryhmiin osallistuneista kävi 3–4 sparrauskeskustelua. Keskusteluissa käsiteltiin yrittäjien itsensä valitsemia teemoja, esimerkiksi markkinoinnin eri keinoja ja kanavia sekä hyvinvoinnista huolehtimista.

Koko toimintaa ohjaavana periaatteena oli käsitellä iän mukanaan tuomia voimavaroja ja mahdollisuuksia. Lisäksi toimintaa ohjasi ymmärrys verkostojen tärkeydestä yrittäjyydessä. Tuimme tavoitteiden toteutumista koko valmennuksen ajan tuomalla aiheita yhteisiin keskusteluihin ja yksilöllisiin sparrauksiin, tehtäviin ja ryhmän valmennussisällöiksi. Olimme ohjaajina herkkiä sille, miten itse puhuimme iästä osaamisen ja hyvinvoinnin yhteydessä.

Läpäisevänä ajatuksena oli vertaistuen hyödyntäminen. Vertaisilla tarkoitetaan yleensä ihmisiä, joita yhdistää jokin tekijä, jonka he kokevat vaikuttavan merkittävästi kokemusmaailmaansa ja lisäävän siten heidän mahdollisuuksiaan ymmärtää toisiaan (Buchert 2018). Vertaistyöskentelyn ytimessä on mahdollisuus tasaveroiseen ja vastavuoroiseen dialogiin ja sen avulla tapahtuva oman toiminnan peilaaminen, suhteuttaminen, vertailu ja arviointi (Seppänen–Järvelä 2005, 12–13).



Kuvio 1. Yrittäjien valmennus- ja vertaisryhmätoiminta

Ryhmään osallistui yhteensä 35 yrittäjää Uudeltamaalta. Kunakin vuonna mukana oli 11–13 henkilöä. Osallistujajoukkoa yhdisti eniten yksinyrittäjäyys; vain muutamalla osallistujalla oli työntekijöitä tai yhtiökumppani. Naisia oli 29 ja miehiä 6. Iältään osallistujat olivat 55–70-vuotiaita; keski-ikä oli 59 vuotta. Yrittäjäkokemuksen määrä vaihteli: kolmannes osallistujista (11 henkilöä) oli toiminut yrittäjänä alle 5 vuotta, toinen kolmannes (12 henkilöä) 5–15 vuotta ja loput (12 henkilöä) yli 15 vuotta.

Osallistujien yritysten toimialat voi jakaa karkeasti viiteen ryhmään. Eniten oli koulutus- ja konsultointialan yrittäjiä (14 henkilöä). Muita ryhmiä olivat viestintä- ja muut asiantuntijapalvelut (5 henkilöä), liikunta- ja vapaa-aika (5 henkilöä) sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut (5 henkilöä). Loput edustivat muita toimialoja (6 henkilöä). Yritysten toimialoista voi päätellä, että toimintamme houkutteli erityisesti asiantuntijatyötä tekeviä yrittäjiä, joiden on helpointa vaikuttaa omiin työaikoihinsa.

Keräsimme neljänlaista aineistoa toiminnan suunnittelua ja tavoitteiden toteutumisen tarkastelua varten: 1) osallistujien kyselyvastaukset ennen toimintaa ja sen jälkeen, 2) osallistujien puolistrukturoidut haastattelut ennen toimintaa ja sen jälkeen, 3) ohjaajien muistiinpanot ryhmätapaamisista ja sparrauskeskusteluista

sekä 4) verkkoalustan tehtävät ja keskustelut. Kuvaamme seuraavaksi tavoitteiden toteutumista tähän aineistoon nojautuen.

## **Osaamisen ja hyvinvoinnin tunnistaminen: selkeämpi käsitys itsestä yrittäjänä ja vertaisuuden merkitys hyvinvoinnille**

### *Toiminnan kuvaus*

Ensimmäinen tavoitteemme oli, että osallistujat tunnistavat osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Menetelminä käytimme muun muassa muokattua Omat taitoni ja vahvuuteni -yksilötehtävää (Taipale ym. 2019, 22), jonka vastauksista keskustelimme yksilöllisesti ennakko- ja seurantahaastattelussa sekä yhteisesti ryhmässä. Työhyvinvoinnin vahvuuksien ja kehittämiskohdeiden tunnistamisessa hyödynsimme refleктоivaa itsearviointia ennakko- ja seurantakyselyissä ja haastatteluissa. Lisäksi kehitimme vertaistyöskentelyyn pohjautuvan Osaamispuu-harjoituksen, jossa yrittäjät kokosivat tarvitsemiaan tietoja ja taitoja puun muotoon. Hyödynsimme myös työn merkityksellisyyden pohdintatehtävää, joka pohjautui Lips-Wiersman ja kumppaneiden (2015) nelikenttään työn merkityksellisyyden osa-alueista. Nelikentässä on akselit ”minä vs. muut” sekä ”oleminen vs. tekeminen”. Akseleiden väleihin sijoittuu neljä osa-alueita: aitous, aikaansaaminen, yhteenkuuluvuus ja toisten auttaminen (Lips-Wiersma ym. 2015). Tärkeänä yksilölähtöisenä työskentelytapana olivat toistuvat sparrauskustelut ohjaajien ja osallistujien välillä. Ne mahdollistivat osaamisen ja hyvinvoinnin kysymysten yksilöllisemmän käsittelyn.

### *Tavoitteiden toteutuminen*

Odotimme välineellistä vahvuuksien tunnistamista, mutta saimme tuloksena odottamaamme syvällisempiä oivalluksia ihmisyydestä ja yrittäjyydestä. Toiminnan aikana ja sen päätyttyä osallistujat kertoivat kasvaneesta itsetuntemuksesta ja itsetuottamuksesta yrittäjinä. He saivat sanoitettua sitä, miksi heille on tärkeää tehdä töitä yrittäjänä ja mikä siinä on heille merkityksellistä. Heidän kokemuksissaan

esiintyi havaintoja itsensä toteuttamisesta ja kehittämisestä, aikaansaamisesta, yhteenkuuluvuudesta ja toisten auttamisesta (ks. Lips-Wiersma ym. 2015). Ikä, elämäkokemus ja pitkä työura näkyivät osaamisena. Tähän ryhmäläisillä oli taipumusta suhtautua kovin vaatimattomasti. Ryhmä kannusti heitä näkemään osaamisensa erityisyyden. Vertaisten kanssa keskusteleminen herätti monia huomaamaan pitkän kokemuksen tuoman valtavan rikkauden. Toisten osallistujien arvostavan kannustuksen avulla moni havahtui siihen, että oma osaaminen on ainutlaatuista ja markkinoimisen arvoista.

Varsinkin niille, jotka olivat aloittaneet yrittäjänä hiljattain, omasta yrityksestä ja yrittäjyydestä kertominen niin ryhmälle kuin meille ohjaajille teki asiaa todeksi: ”olen oikeasti yrittäjä”. Oman yrittäjyyden peilaaminen muiden yrittäjien kokemuksiin vahvisti kokemusta siitä, että omat haasteet ja vastoinkäymiset ovat osa yrittäjänä olemista.

Osaamisen vahvuuksia ja kehittämiskohteita tarkastellessamme korostui osallistujien vahva ammatillinen osaaminen. Kehittämiskohteista puhuttaessa he toivat toistuvasti esiin yrittäjyystaitoja, jotka liittyivät markkinoinnin keinoihin ja kanaaviin sekä digitaalisten välineiden käyttöön ja digitaalisiin toimintaympäristöihin, kuten sosiaalisen median kanaviin. Kun tietokoneen, käyttöjärjestelmän tai ohjelmistojen kanssa tuli ongelmia, moni joutui käyttämään kohtuuttoman määrän aikaa niiden selvittämiseen. Joillakin oli lähipiirissä henkilö, joka pystyi auttamaan, mutta monet vain tuskailivat. Useat kuvasivat ristiriitaista suhdetta markkinointiin ja erityisesti sosiaalisessa mediassa esillä oloon. Itsen ja osaamisen esille tuominen tuntui heistä vastenmieliseltä tyrkyttämiseltä, jonka he mielsivät nuorempien sukupolvien puuhaksi.

Työhyvinvoinnin vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisessa osallistujat kertoivat toistuvasti, että palautuminen vaatii enemmän aikaa kuin nuorempana. Osa tunnistoi tarpeen parantaa fyysistä ja henkistä työssä jaksamista ja työkuormituksen hallintaa. Useat kehystivät hyvinvointiin panostamisen tarpeensa ikääntymistä koskevalla puheella. Yrittäjien työssä palautuminen on ollut yleisemminkin koetuksella korona-aikana, kun monilla sosiaalinen tuki väheni (Williamson ym. 2021).

Sosiaalisuuden merkitys omalle hyvinvoinnille tunnistettiin. Suurin osa osallistujista tunnistoi vertaisuuden tarpeen ja kertoi kaipaavansa ”draivia ja buustia” tai ”uutta virtaa” taantuneeseen olotilaan. Tällaiset toiveet olivat tavallisempia vuosien

2020 ja 2021 ryhmissä eli korona-aikaan, jolloin huoli terveydestä sekä viranomaisten asettamat muuttuvat rajoitukset hankaloittivat liiketoimintaa, aiheuttivat epävarmuutta ja rajoittivat elämänpiiriä. Hyvinvoinnin tukemisen lisäksi vertaisuuden nähtiin tukevan yritystoiminnan kehittämistä. Osallistujat arvostivat yrittäjänä toimimiseen liittyvien kokemusten jakamista sekä uusia näkökulmia ja ideoita, joita he saivat toisilta yrittäjiltä. Useimpiin vertaistuen määritelmiin sisältyy juuri tällainen tiedon, kokemusten ja tunteiden vastavuoroinen jakaminen vertaisten kesken (Buchert 2018).

Monet osallistujat kertoivat, että yksinyrittäjinä heillä ei ollut ketään, jonka kanssa puhua työhönsä ja yritykseensä liittyvistä asioista. He mielsivät yrittäjyyden ja iän olevan ryhmäläisille yhteisiä asioita, jotka mahdollistivat vertaisuuden. Useampi toi esiin nimenomaan toiveen tutustua ryhmässä erilaisiin ja eri aloilla työskenteleviin yrittäjiin; vertaisuudesta haettiin siis myös erojen tunnistamista ja toisistaan eroavien kokemusten vertaamista.

Sosiaalisten kontaktien tarve punoutuu yhteen vertaisuuden kanssa mutta on myös siitä erillinen. Joillekin osallistujille oli tärkeää ylipäänsä tavata muita ihmisiä, oli pa toiminnan sisältö mitä vain: ”Vähän niin kun töissä kävisi, että näkisi ihmisiä välillä.” Tämänkin tarpeen osallistujat liittivät yrittäjätyön yksinäisyyteen, ja toive korostui koronavuosina toimineissa ryhmissä. Sosiaalisuuden kaipuuseen liittyi myös toive ryhmätoiminnan jälkeenkin jatkuvien kontaktien ja verkostojen syntymisestä sekä mahdollisesta yhteistyöstä muiden osallistuvien yrittäjien kanssa.

On erityisen kiinnostavaa, että kyselytuloksissa juuri oman osaamisen esiintuomisen, terveydestä huolehtimisen ja työstä koetun ylpeyden kokemuksia mittaavat väittämät osoittivat myönteisiä muutoksia. Kysymyksen ”Kuinka hyvin uskot pystyväsi tuomaan esille taitosi tai kokemuksesi?” (1 erittäin huonosti – 5 erittäin hyvin) vastausten keskiarvo nousi 3,5:stä 3,8:aan. Työhyvinvoinnin vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamista koskevan kysymyksen ”Kuinka hyvin uskot pystyväsi pitämään huolta terveydestäsi?” (1 erittäin huonosti – 5 erittäin hyvin) vastausten keskiarvo nousi 3,8:sta 4,2:een. Väittämän ”Olen ylpeä työstäni” (0 en koskaan – 6 joka päivä) arvioiden keskiarvo puolestaan nousi 5,4:stä 5,8:aan. Kyselyaineisto on vastaajamäärältään niin suppea, ettei sen perusteella tehtyä tarkastelua voida pitää tilastollisesti päteväenä. Tulokset osoittavat kuitenkin hienovaraisia viitteitä muutosten suunnasta.



## **Tekoja osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseksi: markkinoinnin uudelleen suuntaamista, verkostojen vahvistamista ja tervettä itsekkyyttä**

### *Toiminnan kuvaus*

Toinen tavoitteemme oli, että osallistujat tekevät yrittäjyysosaamistaan ja hyvinvointiaan vahvistavia ja kehittäviä suunnitelmia ja toteuttavat niitä. Valmennus sisältöinä käsitelimme ryhmien kanssa markkinointia ulkopuolisen yrittäjäasiantuntijan ohjauksessa. Digitaalista osaamista kehitimme aluksi vertaisuuden keinoin harjoituksella, jossa osallistujat tarkastelivat pienryhmissä itsellään ja toisillaan käytössä olevia digitaalisia laitteita, ohjelmistoja ja alustoja sekä antoivat niistä vinkkejä toisilleen. Viimeisessä ryhmässä ulkopuolinen palveluntuottaja sparrasi yrittäjiä yksilöllisesti. Tärkeäksi nousi periaate, että kaikkea ei tarvitse osata itse.

Ryhmätapaamisissa jokainen osallistuja sai vuorollaan pitää esityksen jostakin omaan yritystoimintaansa liittyvästä ajankohtaisesta haasteesta. Useat kokivat esityksen pitämisen ja palautteen vastaanottamisen jo sinänsä vahvistavan hyvinvointia tai osaamista. Hyvinvointia tuimme esimerkiksi tekemällä ryhmätapaamisissa ikään liittyvän keskustelutehtävän, jossa tarkasteltiin iän tuomia vahvuuksia ja jaettiin ikään liittyviä kokemuksia. Tässä harjoituksessa yrittäjät mielsivät iän ja hyvinvoinnin kytkeytyvän yhteen lähes pelkästään myönteisessä merkityksessä, lukuun ottamatta huomiota työstä palautumisen hidastumisesta iän myötä. Yksilösparrauksissa kannustimme yrittäjiä löytämään työstä palautumista tukevia rutiineja ja hyvinvointia kannattelevia tekoja sekä kokeilemaan niitä.

Tuimme osallistujien verkostoitumista erityisillä tehtävillä ryhmätapaamisissa ja sparrauksissa. Lisäksi organisoimme ryhmätapaamisten keskustelutehtäviä niin, että yrittäjät tutustuivat mahdollisimman moniin ryhmäläisiin, ja ohjasimme heitä tekemään ryhmätapaamisten välissä tehtäviä yhdessä. Vuonna 2019 – ennen koronaa – kannustimme yrittäjiä yhdessä lounaalle ryhmätapaamisten yhteydessä.

### *Tavoitteiden toteutuminen*

Yrittäjyystaidot kehittyivät ryhmässä monin tavoin. Osa suuntasi uudelleen tai tarkensi yritystoimintansa fokusta ja oppi sanoittamaan sitä. Moni kuvasi yritystoi-

mintansa jäsenyteen, kun siitä kertoi muille yrittäjille ja sparraajalle. Useat saivat apua viestinsä kiteyttämiseen ja toimintansa esittelyyn nettisivuilla, sosiaalisessa mediassa tai blogeissa. Toiminnan jäsenyminen auttoi myös karsimaan rönsyjä pois ja hinnoittelemaan rohkeammin. Toisten yrittäjien tapaaminen johti useampaan liiketoimintayhteistyöhön. Yrittäjät esimerkiksi ostivat palveluita toisiltaan ja järjestivät yhdessä palveluita asiakkaille.

Korona on lisännyt yrittäjien epävarmuutta, mutta se on johtanut myös uusien toimintatapojen oppimiseen ja kehittämiseen. Kokeiluja, joista on opittu yrityksen ja erehdyksen kautta, on tehty rohkeasti (ks. Haneberg 2021). Valtion yritystukien soveltumattomuus monille itsensätyöllistäjille (Koivunen ym. 2020) ohjasi osaltaan ryhmäläisiämme tarttumaan uusiin toimiin. Moni rohkaistui markkinoimaan ja kertomaan oman yrityksen tekemisestä. Digi- ja markkinointitaitojen vahvistuminen sparrauksen tukemana auttoi saamaan uusia asiakkaita. Yritysten markkinointitarpeet vaihtelivat suuresti: joillakin oli pari isoa yritysasiakasta, joillakin taas yksityishenkilöille tarjottavia palveluja. Varsinkin jälkimmäisten palvelujen markkinointi lisääntyi, vaikka kaikki yrittäjät eivät siitä vielääkään kokeneet nauttivansa.

Huomion kiinnittäminen työn ja vapaa-ajan tasapainoon muistutti omasta hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeydestä. Toisaalta monet kertoivat saaneensa voimaa ja innostusta omien voimavarojensa tunnistamisesta. Osalle säännölliset tapaamiset sparraajan kanssa auttoivat ryhdistäytymään omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa. Koronavuosina 2020 ja 2021 ryhmien merkitys säännöllisenä ihmiskontaktina ja toiveikkuuden ylläpitäjänä korostui. Korona on heikentänyt yrittäjien hyvinvointia, mikä näkyy erityisesti lisääntyneenä stressinä (Backman ym. 2021). Tästä kertoivat osallistujammekin.

Myös osallistujapalautteessa saimme arvioita tavoitteiden toteutumisesta. Ryhmiin osallistuneista yrittäjistä 91 prosenttia koki saaneensa vähintään jonkin verran välineitä ja vertaistukea omien taitojen ja toimintatapojen kehittämiseen ja 82 prosenttia omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Kyselyn väittämistä arvio omasta työkyvystä ennen toimintaa ja sen jälkeen osoitti hienovaraista muutosta: kysymyksen ”Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?” (asteikolla 1–10) vastausten keskiarvo nousi 7,7:stä 8,2:een. Tässäkin on pidettävä mielessä, että pienen vastaajamäärän takia tämän tuloksen perusteella tehtyä tarkastelua ei voida pitää tilastollisesti pätevänä.

## Lopuksi

Yrittäjien osaamista ja hyvinvointia voidaan tukea vertaisuutta ja osallistujien aktiivista toimijuutta korostavan ohjauksen keinoin. Ikää tulee johdonmukaisesti käsitellä voimavarana, jotta ennakkoluuloja ja normeja dynaamisesta nuoresta tai keski-ikäisestä yrittäjästä voidaan käsitellä ja purkaa. Tällaisen toiminnan mahdollistamiseksi yli 55-vuotiaiden itsensätyöllistäjien tueksi tarvitaan vahvempia yhteiskunnallisia rakenteita.

Ryhmämuotoinen toiminta on osoittautunut yrittäjien keskuudessa tarpeelliseksi ja suosituksi. Tässä puheenvuorossa esitellyssä (ks. myös EntreFox 2022) ja aikaisemmissa hankkeissa (esim. Oona 2022) järjestämämme ryhmät ovat täyttyneet nopeasti, ja niihin on osallistuttu sitoutuneesti. Arvioimme, että sitoutumista tukivat ryhmälle asetetut ajalliset rajat ja sanoitetut tavoitteet. Aloitus- ja lopetuskeskustelu loivat henkilökohtaista sidettä ohjaajiin, samoin yksilölliset sparrauskeskustelut. Lisäksi valmennus- ja vertaisryhmätoiminnassa ryhmä loi itse sisältöjä meidän ohjaajien antamien syötteiden pohjalta. Osallistujat pääsivät vaikuttamaan sisältöihin ja toimintatapoihin. Yksilöllinen ja ryhmämuotoinen työskentely limittyivät.

Yrittäjille oli tärkeää tavata vertaisiaan, mutta vertaistuki ja verkostoituminen toteutuivat ryhmässä nimenomaan ohjaajien tuella. Ryhmän raamit, kuten pelisäännöt yhdessä olemiselle, ohjaajat ja tehtävät, olivat tärkeitä. Samantyyppisen tuloksen esittää Buchert (2018), jonka tutkimat kuntoutujat kokivat vertaistuen toteutumisen riippuvan paljon siitä, että ammattilaiset ohjasivat ryhmien vuorovaikutusta, ryhmadynamiikkaa ja ryhmäytymistä. Toiminnan taustalla on oltava jokin rakenne, kuten tarjonnasta vastaava organisaatio ja sitoutuneet ohjaajat.

Mutta mitkä pysyvät rakenteet vastaisivat yrittäjien tarpeisiin hankerahoitetun ja määräaikaisen toiminnan loputtua? Valtion tasolla huomio on jatkuvan oppimisen kehittämisessä (Arola ym. 2022; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Odotamme, että myös yrittäjien osaamistarpeet – työhyvinvointia unohtamatta – huomioidaan. Yrittäjäjärjestöt tekevät tärkeää työtä saattaessaan samassa asemassa olevia yhteen, mutta ne yrittäjät, jotka eivät työllistä muita, eivät aina koe yrittäjäjärjestöjen toimintaa omakseen. Korkeakoulujen ylläpitämät yrityshautomot on usein tarkoitettu alkuvaiheen yrittäjille, ja monet kokevat ne nuorille suunnatuiksi. Nykyisten toimijoiden viestinnän ja muun toiminnan tulisi olla sellaista, että myös vanhemmat ikäluokat, eritaustaiset ja eri sukupuolet (Lindström ym. 2022) kokevat olevansa

tervetulleita mukaan. Tässä on paikka toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi tarvitaan uusia, määräaikaista hanketoimintaa pysyvämpiä toimintamuotoja.

## Kirjoittajat

### Sara Lindström

KTT, VTM, erikoistutkija, Työterveyslaitos  
sähköposti: sara.lindstrom@ttl.fi  
twitter: @va5ara

### Miira Heiniö

VTM, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos  
sähköposti: miira.heinio@ttl.fi

### Heli Ansio

FM, TM, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos  
sähköposti: heli.ansio@ttl.fi

## Kiitokset

Aineisto on kerätty osana EntreFox – +55 Entrepreneurs and Working life –hanketta (2019–2022). Kiitämme toiminnan päärahoittajaa Euroopan sosiaalirahastoa sekä yhteistyökumppaneitamme Turun ammattikorkeakoulua ja Helsingin yliopistoa. Lämmin kiitos myös Marjukka Laineelle ja Tiina Taipaleelle työstä toiminnan järjestelyissä ja aineiston keruussa.

## Kirjallisuus

Arola, M., Huttula, T., Jämsén, P., Kirjavainen, A., Mustikainen, H., Ranki, S., Santamäki, I., Vesa, A.-M. & Villanen, J. (2022) Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä: Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. Sitran selvityksiä 204. Helsinki: Sitra.

- Backman, M., Hagen, J., Kekezi, O., Naldi, L. & Wallin, T.** (2021) In the eye of the storm: Entrepreneurs and well-being during the COVID-19 crisis. *Entrepreneurship Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1177/10422587211057028>
- Baggen, Y., Lans, T., Biemans, H., Kampen, J. & Mulder, M.** (2016) Fostering entrepreneurial learning on-the-job: Evidence from innovative small and medium-sized companies in Europe. *European Journal of Education* 51 (2), 193–209. <https://doi.org/10.1111/ejed.12171>
- Buchert, U.** (2018) Vertaisuus, vertaisryhmä ja vertaistuki Kelan sopeutumisvalmennuskursseilla: Toteutuminen kuntoutujien ja heidän läheistensä kokemana. *Kuntoutus* 41 (2), 34–45.
- Cope, J.** (2005) Toward a dynamic learning perspective of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 29 (4), 373–397. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00090.x>
- DIKO** (2022) DIKO – Digiosaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä (2021–2023). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. [https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti\\_koodi=S22469](https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti_koodi=S22469) (luettu 28.12.2022)
- EntreFox** (2022) EntreFox – +55 Entrepreneurs and Working Life (2019–2022). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. [https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti\\_koodi=S21667](https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti_koodi=S21667) (luettu 28.12.2022)
- Garavan, T. & O’Cinneide, B.** (1994) Entrepreneurship education and training programmes. *Journal of European Industrial Training* 18 (8), 3–12. <https://doi.org/10.1108/03090599410068024>
- Haneberg, D.** (2021) SME managers’ learning from crisis and effectual behaviour. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 28 (6), 873–887. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2021-0009>
- Ismail, Z.** (2018) The impact of entrepreneurship training programmes. Birmingham: University of Birmingham.
- Jones, O.** (2022) Academic engagement with small business and entrepreneurship: Towards a landscape of practice. *Industry and Higher Education* 36 (3), 279–293. <https://doi.org/10.1177/09504222211034453>
- Kamovich, U. & Foss, L.** (2017) In search of alignment: A review of impact studies in entrepreneurship education. *Education Research International*, article 1450102. <https://doi.org/10.1155/2017/1450102>

- Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E. & Wainwright, T.** (2015) Emergence of entrepreneurial behaviour: The role of age-based self-image. *Journal of Economic Psychology* 50, 41–51. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.07.004>
- Koivunen, T., Jonker-Hoffrén, P., Järvensivu, A., Leinonen, M., Haapakorpi, A. & Perkiö, M.** (2020) Itsensätyöllistäjät ovat väliinputoajia myös koronakriisin hoidossa. *Politiikasta.fi*. <https://politiikasta.fi/itsensatyollistajat-ovat-valiinputoajia-myos-koronakriisin-hoidossa/> (luettu 1.6.2022)
- Lans, T., Tynjälä, P., Biemans, H., Ratinho, T. & Karimi, S.** (2017) Entrepreneurship education with impact: Opening the black box. *Education Research International*, article 7051795. <https://doi.org/10.1155/2017/1450102>
- Lindström, S., Ansio, H. & Steel, T.** (2022) Meaningfulness and self-integrity at work among older, self-employed women entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 14 (3), 435–452. <https://doi.org/10.1108/IJGE-11-2021-0182>
- Lips-Wiersma, M., Souter, A. & Wright, S.** (2015) The lived experience of meaningful work. *New Zealand Journal of Human Resources Management* 15 (2), 134–150.
- OECD** (2012) Policy brief on senior entrepreneurship: Entrepreneurial activities in Europe. [https://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMP12A1201\\_Brochure\\_Entrepreneurial\\_Activities\\_EN\\_v7.0\\_accessible.pdf](https://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMP12A1201_Brochure_Entrepreneurial_Activities_EN_v7.0_accessible.pdf) (luettu 1.6.2022)
- OECD/EU** (2019) The missing entrepreneurs 2019: Policies for inclusive entrepreneurship. Pariisi: OECD Publishing.
- Oona** (2022) Oona – osaamista ja onnistumisen tukea yrittäjänaisille (2016–2019). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20771> (luettu 28.12.2022)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2022) Jatkuva oppiminen. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen> (luettu 28.12.2022)
- Patel, P.** (2014) Effectiveness of entrepreneurship development interventions for women entrepreneurs. Geneve: Women’s Entrepreneurship Development Programme, ILO.
- Patzelt, H., Williams, T. & Shepherd, D.** (2014) Overcoming the walls that constrain us: The role of entrepreneurship education programs in prison. *Academy of Management Learning & Education* 13 (4), 587–620.

- Phillipson, C.** (2019) 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing and Society* 39 (3), 629–650. <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X18000016>
- Pärnänen, A. & Sutela, H.** (2018) *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rideout, E. C. & Gray, D. O.** (2013) Does entrepreneurship education really work? A review and methodological critique of the empirical literature on the effects of university-based entrepreneurship education. *Journal of Small Business Management* 51 (3), 329–351. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12021>
- Seppänen-Järvelä, R.** (2005) Vertaisuuteen perustuvat kehittämis- ja arviointimenetelmät: Innovatiivisia ratkaisuja. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä (toim.) *Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä*. Helsinki: Stakes, 11–16.
- Taipale, T., Janhonen, M., Kolehmainen, S.-L., Lindström, S. & Vehkaperä, U.** (2019) *Yrittäjänaisen kasvukirja*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos.
- Tomlinson, F. & Colgan, F.** (2014) Negotiating the self between past and present: Narratives of older women moving towards self-employment. *Organization Studies* 35 (11), 1655–1675. <https://doi.org/10.1177/0170840614550734>
- Vehviläinen, S.** (2020) Ohjauksen orientaatiot ja dilemmat. Teoksessa O.-P. Salo (toim.) *Teoriaa ja työkaluja ohjatun harjoittelun kehittämiseen*. eNorssi - Opettajankouluttajien yhteistyöverkosto.
- Walker, A.** (2008) The emergence and application of active aging in Europe. *Journal of Aging & Social Policy* 21 (1), 75–93. <https://doi.org/10.1080/08959420802529986>
- Wang, C. & Chugh, H.** (2014) Entrepreneurial learning: Past research and future challenges. *International Journal of Management Reviews* 16 (1), 24–61. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12007>
- Williamson, A., Gish, J. & Stephan, U.** (2021) Let's focus on solutions to entrepreneurial ill-being! Recovery interventions to enhance entrepreneurial well-being. *Entrepreneurship Theory and Practice* 45 (6), 1307–1338. <https://doi.org/10.1177/10422587211006431>